

Die Kündigung durch den Arbeitgeber: Kündigungsschutzklage und Abfindungszahlung



Wenn Sie als Arbeitnehmer eine Kündigung erhalten haben, stehen Sie vor der Frage, ob Sie diese auf sich beruhen lassen oder ob Sie dagegen beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben.

Durch diese Klage entstehen Kosten, die in der ersten Instanz unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, immer vom Kläger getragen werden müssen. Suchen Sie daher möglichst sofort nach Erhalt der Kündigung einen erfahrenen Rechtsanwalt auf. Dieser wird auch prüfen, ob ggf. eine Rechtsschutzversicherung eintrittspflichtig ist oder ein Antrag auf Gewährung von Prozesskostenhilfe gestellt werden sollte.

Die Kündigungsschutzklage verfolgt das Primärziel, nämlich durch das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung feststellen zu lassen. Hat die Klage mit diesem Antrag Erfolg, so besteht das Arbeitsverhältnis – falls sich der Arbeitgeber nicht auf andere Beendigungsgründe berufen kann – weiter fort. Der Arbeitnehmer muss also weiter zur Arbeit gehen, der Arbeitgeber weiter Lohn bezahlen.

Die Unwirksamkeit einer Kündigung kann sich aus den verschiedensten Gesichtspunkten ergeben, ob dies der Fall ist, werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfahrungsgemäß unterschiedlich

beurteilen. Die Wirksamkeit lässt sich deshalb abschließend nur durch einen Arbeitsrichter in einem Kündigungsschutzprozess feststellen.

Welche Fristen müssen eingehalten werden?

Der Arbeitnehmer muss gemäß § 4 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung der Unwirksamkeit erheben. Diese gesetzliche Dreiwochenfrist gilt für alle Arten von Arbeitgeberkündigungen bzw. für alle rechtlichen Gesichtspunkte, unter denen eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung unwirksam sein könnte.

Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, z. B. bei der Kündigung von Schwerbehinderten, läuft die Frist für die Kündigungsschutzklage erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.

Wird die Frist versäumt, ist die Folge für den gekündigten Arbeitnehmer grundsätzlich katastrophal, falls er mit Aussicht auf Erfolg einen Prozess hätte führen können. Folge der Fristversäumung ist nämlich, dass die Kündigung als von Anfang an als wirksam anzusehen ist.

Nur in seltenen Ausnahmefällen kann die Kündigung auch nach Ablauf der Dreiwochenfrist noch angegriffen werden. Auch hier ist eine schnelle anwaltliche Beratung notwendig, da der Antrag auch nachträgliche Zulassung der Klage innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zu stellen ist. Dabei sind auch die Gründe für das Versäumnis der Frist vom Arbeitnehmer glaubhaft zu machen. Die Anforderungen an einen solchen Grund sind allerdings hoch. In Betracht kommt zum Beispiel eine schwerwiegende Krankheit, die der Arbeitnehmer in seiner Entscheidungsfähigkeit stark beeinträchtigt ist.

Wie läuft ein Kündigungsschutzprozess ab?

Nachdem die Klage eingereicht und dem Arbeitgeber vom Gericht zugestellt worden ist, findet zunächst eine Güteverhandlung statt, in der die Angelegenheit allein vor dem Vorsitzenden der Kammer, d. h. ohne die beiden ehrenamtlichen Richter erörtert wird. Die Güteverhandlung soll bei der Kündigungsschutzklage schneller als sonst stattfinden, nämlich innerhalb von zwei Wochen nach Klageerhebung.

In vielen Fällen kann der Kündigungsschutzprozess schon im Gütetermin durch einen sogenannten Abfindungsvergleich beendet werden: Hierbei einigen sich die Parteien auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

Wird man sich im Gütetermin nicht einig, wird ein weiterer Termin anberaumt, der vor der vollständig besetzten Kammer des Arbeitsgerichts stattfindet und deshalb Kammertermin heißt. Entweder man einigt sich in diesem doch noch gütlich auf einen Abfindungsvergleich oder es ergeht ein Urteil. Wenn ein Urteil ergeht und die unterlegene Partei gegen das Urteil keine Berufung zum Landesarbeitsgericht einlegt, ist der Kündigungsschutzprozess damit beendet.

Bekomme ich eine Abfindung?

Ein gesetzlich festgelegter Anspruch auf Abfindung besteht nur für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1a des Kündigungsschutzgesetzes.

Aber auch in allen anderen Fällen besteht gemäß den §§ 9 und 10 des Kündigungsschutzgesetzes die Möglichkeit zu beantragen, dass das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auflöst und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilt. Dem Antrag auf Auflösung gegen Zahlung einer Abfindung kann das Gericht aber nur dann stattgeben, wenn die Kündigung unwirksam war und wenn dem Arbeitnehmer die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist, z. B. wegen herabwürdigender Äußerungen des Arbeitgebers im Prozess.

Der Kündigungsschutzprozess ist stark auf eine gütliche Streitbelegung ausgelegt:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können im Rahmen eines Vergleichs eine Abfindungszahlung regeln und damit den Kündigungsschutzprozess beenden. Beispielsweise kann vereinbart werden, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet ist, der Arbeitnehmer im Gegenzug aber eine Abfindung für seinen Arbeitsplatzverlust erhält.

In welcher Höhe die Abfindung vom Arbeitsgericht vorgeschlagen wird, richtet sich vor allem nach den Erfolgsaussichten der Klage, der Beschäftigungsdauer, des Verdienstes des Arbeitnehmers sowie von der jeweiligen Verhandlungssituation.

Üblich ist eine Abfindung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehaltes pro Beschäftigungsjahr.

Was passiert nach einem Kündigungsschutzprozess?

Gewinnt der Kläger den Kündigungsschutzprozess, bedeutet das zugleich, dass das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet wurde. Es besteht folglich noch fort und der

Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer nicht nur weiterbeschäftigen, sondern er muss bei Vorliegen bestimmter, gesetzlich definierter Voraussetzungen auch für den zurückliegenden Zeitraum Vergütung nachzahlen.

Nicht unwahrscheinlich ist allerdings, dass das Vertrauensverhältnis und somit die Basis für ein förderliches Zusammenarbeiten zwischen den Parteien durch den Prozess so stark beeinträchtigt wurde, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entweder der einen oder der anderen Seite nicht zugemutet werden kann. In beiden Fällen setzt das Arbeitsgericht für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt fest, an dem es bei wirksamer Kündigung geendet hätte. Auf Antrag des Klägers kann das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis deshalb auflösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen.

Die Kosten des Verfahrens

Anders als vor anderen Gerichten besteht vor dem Arbeitsgericht der ersten Instanz keine Kostenerstattungspflicht. Das bedeutet, dass jede der Parteien ihre Anwaltskosten selbst zu tragen hat, unabhängig davon, ob sie den Prozess gewinnt oder verliert. Auch diese Regelung dient dem Arbeitnehmerschutz, da sie sicherstellen soll, dass der Arbeitnehmer auch für den Fall, dass er den Prozess verliert, nicht die Anwaltsgebühren des Arbeitgebers tragen muss.

Die Gerichtskosten müssen außerdem erst nach Beendigung des Prozesses gezahlt werden. Ein Vorschuss ist also nicht erforderlich. Darüber hinaus ist für die Kosten maßgeblich, was durch den Kündigungsschutzprozess erreicht wird. Bei dem häufigen Fall eines Vergleichs erhält der Rechtsanwalt zusätzlich eine sogenannte Einigungsgebühr dafür, dass er an dem Vergleichsschluss mitgewirkt hat. Im Gegenzug fallen jedoch keine Gerichtskosten an.